

дефіцитного ресурсу – часу [3].

Проте, дослідження, які періодично проводяться з приводу питання функціонування зарубіжних компаній доводять, що причинами абсолютної більшості їх банкрутств є або помилки в бізнес-плануванні, або повна його відсутність [2].

#### **Список використаних джерел**

1. Лапигін Ю. Н. Збірник бізнес-планів реальних організацій / Ю. Н. Лапигін. – М. : Омега-Л, 2013. – 350 с.
2. Лапигін Ю. Н. Бізнес-план: стратегії і тактика розвитку компанії / Ю.Н. Лапигін. – М. : Омега-Л, 2015. — 247 с.
3. Попов В. М. Бізнес-планування / В. М. Попов – М. : Фінанси и статистика. – 2014. – №2. – С. 5.

## **УПРАВЛІННЯ ЛІДЕРСЬКИМИ КОМПЕТЕНЦІЯМИ КЕРІВНИКА**

Є. А. ЖАРИК

*Запорізький національний університет*

*e\_zharik@mail.ru*

Розвиток навичок лідерства є важливою частиною успіху кожної організації в поточному мінливої економічної, технічної і соціальної середовища. Лідерство допомагає організаціям переміщатися по складності і зміни, які є частиною сучасного бізнес-ландшафту.

При використанні підходу на основі лідерських компетенцій організації можуть більш ефективно виявляти і розвивати нове покоління лідерів.

Основні лідерські компетенції і глобальні компетенції були визначені дослідниками. Проте, майбутні бізнес – тенденції та стратегія повинна стимулювати розвиток нових компетенцій лідерства. У той час як деякі лідерські компетенції мають важливе значення для всіх фірм, організація повинна також визначити, які атрибути лідерства є відмінними для конкретної організації, щоб створити конкурентну перевагу.

Акцент на лідерські компетенції і розвиток навичок сприяє кращому лідерству. Проте, навички, необхідні для конкретної позиції можуть змінюватися в залежності від конкретного рівня керівництва в організації. При використанні компетентісного підходу, організації можуть визначити,

які позиції, в яких рівнях вимагають певних навичок. Дослідники з Центру творчого лідерства визначили деякі суттєві лідерські компетенції, які узгоджуються між організаціями.

При виборі і розробці лідерів, професіоналів HR слід розглянути питання про компетенції, якими володіє індивід, і порівняти їх з тими, які потребують подальшого розвитку успіху в ролі лідера. Дивлячись на його поточні компетенції і порівнюючи їх з навичками, необхідними для отримання лідируючих позицій, організації можуть приймати більш обґрунтовані рішення при прийомі на роботу, розробку і просування лідерів.

У сучасному гіперконкурентному бізнес-середовищі, прибуток мізерний і компанії змушені робити більше з меншими витратами, фінансовий успіх (якщо не просто виживання) залежить від найму людей, щоб спроможні управляти. Питання полягає в тому, звичайно, як це зробити. Для того щоб знайти ефективних менеджерів і лідерів, необхідно спочатку визначити управлінські та лідерські компетенції, які роблять їх успішними.

Багато великі закордонні роботодавці розробили або розробляють перелік ключових компетенцій, які визначають їх кадрові рішення.

Це звучить досить просто, але насправді це не так. Складність полягає не в виборі компетенцій, які мають важливе значення; трудність полягає також в тому, що достатньо компетенцій у тих, хто робить вибір, щоб адекватно оцінити важливість кожної компетенції. Іншими словами, чи здатні менеджери розрізняти критичні фактори при прийнятті кадрових рішень?

Оскільки риси, мотиви і характеристики є якісними, а не кількісними, визначення та оцінка найбільш актуальних суб'єктивні.

Ефективне керівництво вимагає, щоб лідер мав стратегічне бачення місії організації, був здатний його реалізувати, використовуючи свої власні можливості, компетенції для досягнення максимального ефекту.

При прийомі на керівні посади не можна наймати людей просто на основі освіти і попереднього досвіду, оскільки є бізнес, де сьогодні досить імовірно, не одні й ті ж навички, необхідні для підтримки його просування вперед.

Типовий перелік управлінських компетенцій може виглядати наступним чином:

- концептуальне бачення;
- вирішальний суд;

- відстоювання змін;
- насагу на досягнення конкретних результатів;
- планування і організація;
- вплив і переконання;
- коучинг і розвиток інших співробітників;
- мотивація інших співробітників;
- управління відносинами.

Лідерські компетенції можуть бути використані для ефективного вибору, розробки та просування лідерів в організації. Деякі фактори, такі як бізнес-стратегії і майбутні тенденції повинні бути прийняті до уваги при створенні лідерських компетенцій. Всі бізнес-стратегії різні і HR-практики повинні використовувати бізнес-стратегії, управляти використанням компетенцій при відборі і розвитку лідерів. Ефективне створення унікального набору навичок для керівників організації буде сприяти підтримці конкурентних переваг організації.

#### **Список використаних джерел**

1. Лугова В. М. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств [Електронний ресурс] / В.М. Лугова, О.А. Єрмоленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 64-67. – Режим доступу : [http://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2012-1\\_0-pages-64\\_67.pdf](http://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2012-1_0-pages-64_67.pdf)

## **ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

І. А. МАРКІНА, д-р екон. наук, проф.

*Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава*  
*iriska7@ukr.net*

Н. М. ПОЧАЄВЕЦЬ, магістр

*Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава*  
*monogmia2015@ukr.net*

Затяжний трансформаційний період економіки країни призвів до зниження ефективності діяльності вітчизняних підприємств, яка спостерігається і даний час, через поглиблення інфляційних процесів, кризи